

# I. Anwerbung und Arbeitseinsatz

## a) Allgemeines

### 1. Einleitung

Schon vor dem Weltkriege waren in Deutschland eine größere Anzahl von ausländischen Arbeitern beschäftigt. Im Jahre 1913 war etwa eine Million Ausländer, je etwa zur Hälfte in der Landwirtschaft und in der Industrie, in Deutschland tätig. Entsprechend der damaligen Wirtschaftsform war der Einsatz dieser Ausländer fast ganz dem freien Spiel der Kräfte überlassen.

In den Jahren vor 1933 drängte die Massenarbeitslosigkeit den Ausländereinsatz auf ein Minimum zurück. Anfang 1934 wurden in Deutschland nur noch 176 000 Ausländer als unselbständige Arbeitskräfte beschäftigt. Aber kaum war die deutsche Wirtschaft dank der zielbewußten Wirtschaftsführung der nationalsozialistischen Regierung wieder erstarbt und hatte die deutschen Arbeitslosen fast restlos aufgesogen, so kam es, zunächst in der Landwirtschaft, ab 1939 auch in der Industrie wieder zum Einsatz ausländischer Hilfskräfte. Bis zum Ausbruch des jetzigen Krieges war die Zahl der in Deutschland tätigen ausländischen Arbeitskräfte auf über eine halbe Million gestiegen.

Die kriegswirtschaftlichen Erfordernisse räumten dem Ausländereinsatz seit dem Herbst des Jahres 1939 eine schnell wachsende Bedeutung ein. In den mit dem Deutschen Reiche befreundeten oder unter seinem Einfluß stehenden Ländern war das Angebot an Arbeitskräften überwiegend so groß, daß die Möglichkeit, in Deutschland Arbeit aufzunehmen, gern wahrgenommen wurde. Die sich hier bietenden günstigen Lohn- und Arbeitsbedingungen und der hohe Stand der deutschen sozialen Einrichtungen vermehrten diesen Anreiz, so daß viele Gebiete in diese Bewegung einbezogen wurden, die früher niemals Arbeitskräfte nach Deutschland entsandt hatten.

Rasch stieg die Zahl der im Reich beschäftigten Ausländer auf rund 2,1 Millionen im Anfang des Jahres 1942.

In der gelenkten Wirtschaft von heute ist der Ausländereinsatz naturgemäß ganz anderen Bedingungen unterworfen als in der Wirtschaft des Jahres

1913. Er bildet einen Teil des Gesamtarbeitseinsatzes im Großdeutschen Reich und unterliegt grundsätzlich den gleichen Regeln wie dieser. Heute arbeiten Angehörige von fast allen Staaten Europas in großer Zahl in Deutschland, die alle die beruflichen und menschlichen Eigenarten ihrer Heimat mitbringen und darin von den deutschen Gewohnheiten meist weit abweichen. Diese Tatsache hat auch schwerwiegende Auswirkungen auf die innerdeutschen Verhältnisse. Es war daher notwendig, daß die Maßnahmen zur Regelung des Arbeitseinsatzes hinsichtlich der Ausländer in vieler Beziehung ergänzt wurden. Das war vor allem auf dem Gebiete der Anwerbung der Fall.

## 2. In welchen Ländern darf angeworben werden?

Der Anwerbung im Auslande gehen in der Regel **zwischenstaatliche Vereinbarungen** voraus. Dabei wird zunächst geklärt, ob und in welchem Umfang der fremde Staat gewillt und in der Lage ist, Arbeitskräfte abzugeben, in welchen Bezirken angeworben werden soll, welche Stellen auf beiden Seiten die Anwerbung durchführen sollen, welche paßtechnischen, polizeilichen und gesundheitlichen Vorschriften, welches Anwerbeverfahren und welche besonderen Bedingungen beim Einsatz und bei der Betreuung der fremdländischen Arbeiter im Reiche gelten sollen. Dabei wird festgelegt, welche Beträge die Ausländer von ihren Lohnersparnissen in die Heimat überweisen dürfen und auf welchem Wege das geschehen soll. Die Ergebnisse dieser Verhandlungen werden in einer **zwischenstaatlichen Vereinbarung** niedergelegt, der in der Regel auch Muster der Arbeitsverträge beigelegt werden, auf die die Arbeiter verpflichtet werden<sup>1)</sup>. Solche Vereinbarungen hat das Deutsche Reich seit dem Jahre 1939 mit Italien, der Slowakei, Ungarn, Kroatien, Bulgarien, Spanien und Rumänien getroffen.

Ferner werden Arbeitskräfte in Dänemark und in den besetzten französischen, belgischen, holländischen, serbischen und russischen Gebieten, im Generalgouvernement sowie im Protektorat Böhmen und Mähren angeworben.

## 3. Wer darf anwerben?

Der Nationalsozialismus hat die Herrschaft des Goldes entthront und dafür der menschlichen Arbeitskraft den ersten Platz in der nationalen Wirtschaft zugewiesen. Daraus folgt zwingend die **Notwendigkeit einer sparsamen und planvollen Lenkung und Verwendung der Arbeitskraft**. Das gilt schon in normalen Zeiten nicht nur für die deutsche, sondern auch für die in Deutschland eingesetzte ausländische Arbeitskraft. In noch vermehrtem Maße ist eine straffe Lenkung der verfügbaren Arbeitskräfte aber in einem Kriege erforderlich, den Deutschland um seinen Bestand und für die Zukunft Europas führt. Dieser Gedankengang bildet die Voraussetzung für das Verständnis der hinsichtlich der Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte getroffenen Maßnahmen.

<sup>1)</sup> Vgl. S. B Ia 21.

Die Prüfung der fachlichen und körperlichen Eignung der fremdländischen Arbeiter, die Gestaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen und des Sozialversicherungsrechtes, deren Angleichung an die entsprechenden für die deutschen Schaffenden geltenden Regelungen, die Durchführung der ausländerpolizeilichen und sonstigen polizeilichen Vorschriften, der Überweisung der Lohnersparnisse in die Heimat, des Abtransportes zum Arbeitsort, der Verpflegung und Betreuung auf der Reise, der gesundheitspolizeilichen Erfordernisse beim Grenzübertritt (Schutz gegen Einschleppung ansteckender Krankheiten) sowie auch die Bindung an zwischenstaatliche Vereinbarungen lassen für die Anwerbung nur einen Weg offen: Ihre straffe Zusammenfassung in einer Hand.

### Anwerbung nur durch die Reichsarbeitsverwaltung

Auf der Grundlage der Verordnung des Reichsarbeitsministers über ausländische Arbeitnehmer vom 23. Januar 1933 (RGBl. I S. 26) und des Gesetzes über Arbeitsvermittlung, Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung vom 5. November 1935 (RGBl. I S. 1281) ist die Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte ausschließlich den Dienststellen der Reichsarbeitsverwaltung vorbehalten<sup>1)</sup>. Anderen Stellen, Organisationen, Betrieben und Einzelpersonen ist die Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte grundsätzlich nicht gestattet. Der Reichsarbeitsminister entscheidet von Fall zu Fall<sup>2)</sup>, inwieweit in besonderen Fällen Vertreter von Betrieben, Wirtschaftsgruppen und anderen Bedarfsträgern hilfsweise zur Anwerbung herangezogen werden können. Auch den Landesarbeitsämtern und Arbeitsämtern ist es verboten, von sich aus Bedarfsträgern die Anwerbung im Ausland oder auch nur deren Mitwirkung dabei zu gestatten. Die Ausstellung von Bescheinigungen, die zur Grundlage unzulässiger Anwerbungsmaßnahmen gemacht werden können, ist ihnen ausdrücklich untersagt<sup>3)</sup>. Um Störungen der Anwerbung durch Besuche von Firmenvertretern bei den deutschen Arbeitseinsatzdienststellen zu vermeiden, wurde den Werbestellen mitgeteilt, daß sie nur solchen Firmenvertretern Auskunft erteilen und Hilfe leisten sollen, die sich durch einen entsprechenden Bescheid des Reichsarbeitsministers ausweisen. Die Reichswirtschaftskammer behält sich die Entscheidung über Anträge von Firmenbeauftragten auf Auslandsreisen zur Anwerbung, Vermittlung und Verpflichtung von ausländischen Arbeitern ausdrücklich vor<sup>4)</sup>.

<sup>1)</sup> Abgedruckt in Arbeitseinsatz und Arbeitsrecht von Sommer-Schelp S. A III 9.

<sup>2)</sup> RdErl. des Reichsarbeitsministers vom 10. Juli 1940 — 5780/128 — S. B Ia 1.

<sup>3)</sup> RdErl. des Reichsarbeitsministers vom 3. Oktober 1940 — Va 5780.20/557 — S. B Ia 3.

<sup>4)</sup> RdErl. des Reichsarbeitsministers vom 30. April 1941 — Va 5780/14/1012 — S. B Ia 3.

### Keine Anwerbung durch Betriebsangehörige

Vielfach versuchen Betriebe mit Hilfe von bereits bei ihnen beschäftigten ausländischen Arbeitern, weitere Arbeitskräfte (Verwandte, Freunde und Bekannte) aus dem Ausland für sich anzuwerben. Das ist nach dem oben Gesagten unzulässig. Zuwiderhandlung ist mit Strafe bedroht, auch wenn die Betroffenen für ihre Tätigkeit keine besondere Vergütung erhalten<sup>1)</sup>.

### Heranziehung von Arbeitskräften aus ausländischen Filialen und Tochtergesellschaften

Wollen Betriebe Arbeitskräfte aus Filialbetrieben und Tochtergesellschaften aus dem Ausland abziehen, um diese bei sich im Reich — auch nur zum Zweck der Ausbildung oder Schulung — zu beschäftigen, bedürfen sie der vorherigen Genehmigung des Reichsarbeitsministers.

### Anwerbung mittels Zeitungsanzeigen

Auch die Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte durch Anzeigen deutscher Firmen in Druckschriften des Auslandes (einschließlich der besetzten Gebiete), des Protektorats Böhmen und Mähren und des Generalgouvernements ist unzulässig. Ausnahmen bedürfen der Genehmigung des Reichsarbeitsministers und der gegebenenfalls in den in Frage kommenden Gebieten zuständigen deutschen Behörden<sup>2)</sup>.

## 4. Welche Betriebe können ausländische Arbeiter erhalten?

Da die Anwerbung allein in der Hand der Reichsarbeitsverwaltung liegt, müssen die Betriebe Anträge auf Vermittlung von ausländischen Arbeitskräften an diese, und zwar ausschließlich an deren untere Dienststellen, die Arbeitsämter, richten. Die Arbeitsämter prüfen auf Grund ihrer Kenntnis der örtlichen und bezirklichen Verhältnisse verantwortlich die Dringlichkeit und die Höhe des angemeldeten Bedarfs unter Berücksichtigung der von den vorgesezten Dienststellen ergangenen Weisungen und entscheiden darüber, ob der Antrag dem Landesarbeitsamt weitergegeben werden kann. Das Landesarbeitsamt beschließt nach Prüfung der überbezirklichen Verhältnisse über die Weitergabe an das Reichsarbeitsministerium. Beide Stellen müssen sich darüber schlüssig werden, ob der angemeldete Bedarf, falls seine Dringlichkeit und sein Umfang anerkannt worden sind, aus dem Inland befriedigt werden kann. Die Aufträge der Betriebe lauten daher schlechthin auf Vermittlung von Arbeitskräften.

<sup>1)</sup> §§ 1 und 4 des Gesetzes über Arbeitsvermittlung, Berufsberatung und Stellenvermittlung vom 5. November 1935 (RGBl. I S. 1281); abgedruckt in Arbeitseinsatz und Arbeitsrecht von Sommer-Schelp S. A III 1.

<sup>2)</sup> RdErl. des Reichsarbeitsministers vom 18. November 1941 — Va 5556/547 — S. B Ia 4.

Können Kräfte aus dem deutschen Reichsgebiet nicht beschafft werden, so gilt der Auftrag gleichzeitig als Antrag auf Zuweisung von ausländischen Arbeitskräften und als Antrag auf Erteilung der Beschäftigungsgenehmigung für Ausländer. Ein Anspruch auf Zuweisung von Angehörigen einer bestimmten Nationalität besteht nicht.

Hat das Landesarbeitsamt die Dringlichkeit und den Umfang des Arbeiterbedarfs anerkannt und bestehen keine Möglichkeiten der Bedarfsbefriedigung im Inland, so geht der Antrag an das Reichsarbeitsministerium. Dieses leitet den Auftrag dem ausländischen Werbebezirk zu, in welchem nach der Art der geforderten Berufs- und Fachkenntnisse, nach der Gestaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen unter Berücksichtigung des Lohnniveaus der Anwerbeländer (der angebotene Tariflohn muß für den Ausländer einen Anreiz bilden, die Heimat zu verlassen und sich anwerben zu lassen) die beste Aussicht auf schnelle Erledigung besteht. Dabei wird nach Möglichkeit auf völkische, kulturelle und soziale Beziehungen zwischen Abgabe- und Aufnahmebezirk Rücksicht genommen. Es liegt auf der Hand, daß z. B. holländische Arbeiter sich am besten für Nordwestdeutschland, Dänen für Norddeutschland eignen werden.

Jeder Versuch, diesen vorgeschriebenen Weg zu umgehen und eine der drei genannten Stellen ausschalten zu wollen, führt zu Zeitverlusten und ist daher zwecklos.

### 5. Der Auftrag auf Vermittlung ausländischer Arbeiter

Für den Vermittlungsauftrag sind Vordrucke<sup>1)</sup> vorgesehen, die die Arbeitsämter kostenlos abgeben. Der Vordruck ist sorgfältig und vollständig ausgefüllt in fünffacher Ausfertigung bei dem für den Sitz des Betriebes zuständigen Arbeitsamt einzureichen. Es sind genaue Angaben über die Art der geforderten Arbeitskräfte, über die von ihnen zu verrichtenden Arbeiten und den Beginn und die Dauer der Arbeit einzutragen. Auch die Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie die Art der Verpflegung und wohnlichen Unterbringung sind so genau als möglich zu vermerken<sup>2)</sup>. Ungenaue Angaben, wie: „Dauer der Arbeit: Bis auf weiteres“, und „Lohn: Nach Tarif“, erschweren die Anwerbung und sind eine Quelle für Fehlvermittlungen. Da die ausländischen Arbeiter, wie unten näher ausgeführt werden wird<sup>3)</sup>, in der Regel auf Einzel- oder Sammelarbeitsverträge oder mit Anwerbebestätigungen verpflichtet werden, bewirken unklare Angaben im Auftrag auch unklare Vorstellungen beim ausländischen Arbeiter über seine zukünftige Arbeitsstelle. Meistens werden dann seine Erwartungen enttäuscht, seine Arbeitsleistung ver-

<sup>1)</sup> Vgl. S. B Ia 7.

<sup>2)</sup> Vgl. auch S. A IIa 7.

<sup>3)</sup> Vgl. S. A Ia 10.

mindert und häufig genug sein Entschluß zum baldigen Verlassen des Arbeitsplatzes herbeigeführt. Es liegt daher im wohlverstandenen Interesse des Betriebes, bereits bei der Auftragserteilung durch sorgfältige Ausfüllung des Auftrages klare Verhältnisse zu schaffen. Die Arbeitsämter sind deshalb angewiesen, nur einwandfrei ausgefüllte Aufträge entgegenzunehmen und diese nur dann weiterzugeben, wenn die Lohn- und Arbeitsbedingungen durch den Beauftragten des Reichstreuhänders der Arbeit beim Arbeitsamt nachgeprüft sind<sup>1)</sup>. Dieser bescheinigt auf dem Auftrag, daß die Lohn- und Arbeitsbedingungen den maßgeblichen gesetzlichen, tariflichen oder vom Reichstreuhänder erlassenen Bestimmungen in allen Einzelheiten entsprechen.

Ebenso wichtig ist es, daß die **wohnliche Unterbringung** der fremdländischen Arbeiter bereits bei der Auftragserteilung sichergestellt ist. Angesichts der großen Zahl der Ausländer ist es besonders während der Kriegszeit meist nicht möglich, Einzelquartiere zu beschaffen. Die Betriebe müssen daher für lagermäßige Unterbringung sorgen. Die Verwaltung der Lager sowie die Freizeitgestaltung übernimmt die DAF. — Amt für Arbeitseinsatz —, die bereits bei der Auftragserteilung zu prüfen hat, ob die Unterkünfte gesichert und einwandfrei sind<sup>2)</sup>. Danach bringt die DAF. auf dem Auftrag einen Vermerk an, ob die Gemeinschaftsunterkünfte und die Verpflegungsmöglichkeiten geprüft und in Ordnung befunden sind. Ohne diesen Vermerk findet eine Weitergabe des Auftrages nicht statt. Es kann auch vom Gewerbeaufsichtsamt bescheinigt werden, daß das Lager allen gesundheitlichen Anforderungen entspricht. Auch die weitere Überwachung der sanitären Einrichtungen der Wohnlager ist Aufgabe der Gewerbeaufsichtsämter<sup>3)</sup>. Die Überprüfung durch die Dienststellen der DAF. bleibt dadurch unberührt.

#### Geschlossener Einsatz nach der Volkstumszugehörigkeit

Der Auftrag enthält ferner Angaben über die im Betrieb bereits beschäftigten Ausländer und deren Volkstumszugehörigkeit. Diese Angabe ist für die Anwerbung bedeutsam, weil erstrebt wird, im gleichen Betrieb möglichst nur Angehörige einer Nationalität anzusetzen<sup>4)</sup>. Das ist freilich aus naheliegenden Gründen oft nicht möglich.

Zum Schluß muß der Betriebsführer in seinem Auftrag erklären, daß im Betrieb keine deutschen Arbeiter vorhanden sind, die die gemeldeten Ar-

<sup>1)</sup> RdErl. des Reichsarbeitsministers vom 23. Januar 1941 — Va 5780/80 — und vom 29. April 1941 — Va 5780/515 — S. B I a 9 und 10.

<sup>2)</sup> RdErl. des Reichsarbeitsministers vom 2. Dezember 1940 — Va 5780/1249 — S. B I a 11.

<sup>3)</sup> RdErl. des Reichsarbeitsministers vom 19. September 1941 — IIIa 17 840 — S. B I a 13.

<sup>4)</sup> RdErl. des Reichsarbeitsministers vom 20. Dezember 1940 — Va 5780.20/878 — S. B I a 15.

beitsplätze sofort oder nach Umschulung besetzen können. Es wäre untragbar, wenn deutschen Volksgenossen durch fremdländische Arbeitskräfte Arbeitsplätze weggenommen würden. Ferner verpflichtet sich der Betrieb, die auf Grund dieses Auftrages beschafften Arbeitskräfte von dem Tage der Arbeitsbereitschaft an der Arbeitsstelle an zu den im Auftrag festgelegten Bedingungen einzustellen. Hierbei muß berücksichtigt werden, daß oft zahlreiche Aufträge der gleichen Art und Dringlichkeit vorliegen, so daß mit einer gewissen Laufzeit des Auftrages bis zu seiner Erledigung gerechnet werden muß.

Nun nimmt das Arbeitsamt zu dem Auftrag Stellung, insbesondere wegen der Dringlichkeit und des Umfangs der Anforderung, und sendet den Auftrag an das Landesarbeitsamt, das unter Berücksichtigung überbezirklicher Gesichtspunkte über die Weitergabe an das Reichsarbeitsministerium beschließt. Es ist selbstverständlich, daß die genannten Dienststellen den Auftrag als Sofortsache behandeln müssen. Naturgemäß erfordert das Verfahren eine gewisse Zeit; doch ist die **sorgfältige Prüfung im Interesse einer gerechten Verteilung der Arbeitskräfte unerlässlich**. Nur das Reichsarbeitsministerium hat einen Überblick über den im ganzen Reichsgebiet vorliegenden Bedarf und seine Dringlichkeit sowie über die Möglichkeiten seiner Befriedigung. Hiernach veranlaßte es die Weiterleitung des Auftrages an eine der Werbesteden in den ausländischen Gebieten.

#### Zurückziehung von Aufträgen

Treten Umstände ein, die die Zurückziehung eines Vermittlungsauftrages notwendig machen, so hat der Betrieb sofort das für den Betriebsort zuständige Arbeitsamt zu verständigen<sup>1)</sup>. Nur so können unerwünschte Umsetzungen von ausländischen Arbeitern beim Eintreffen in Deutschland vermieden werden. Auch die Arbeitsämter sind angewiesen<sup>2)</sup>, von Zeit zu Zeit durch Rückfrage bei den Betrieben festzustellen, ob die erteilten Aufträge noch aufrechterhalten werden.

#### Namentliche Anforderung

Der Betriebsführer hat auch die Möglichkeit, namentlich benannte Arbeitskräfte anzufordern, sofern es sich um vordringliche Bedarfsstellen handelt und wenn durch Vorlage des Schriftwechsels nachgewiesen werden kann, daß sich der Ausländer bei ihm beworben hat<sup>3)</sup>. Dabei sind die Personalien und die Anschrift der Ausländer genau anzugeben. Bei namentlichen An-

<sup>1)</sup> RdErl. des Reichsarbeitsministers vom 3. Oktober 1940 — Va 5780.20/577 — S. B Ia 16.

<sup>2)</sup> RdErl. des Reichsarbeitsministers vom 19. Dezember 1941 — Va 5780/5399 — S. B Ia 17.

<sup>3)</sup> RdErl. des Reichsarbeitsministers vom 26. November 1941 — Va 5780/5218 — S. B Ia 18.

forderungen von nicht mehr als fünf fremdländischen Arbeitskräften aus Dänemark, den besetzten niederländischen, belgischen und französischen Gebieten sowie aus dem Protektorat Böhmen und Mähren sind die Landesarbeitsämter ermächtigt, den Auftrag unmittelbar an die deutsche Abgabestelle im Ausland weiterzuleiten. Hierdurch wird eine erhebliche Beschleunigung erzielt. Technische Angestellte des Metallsektors dürfen unmittelbar durch die Landesarbeitsämter abgerufen werden<sup>1)</sup>.

#### **Einsatz von ausländischen Unternehmern im Reich (Firmeneinsatz).**

Für einzelne Anwerbegebiete ist auch zugelassen, daß ausländische Unternehmer mit ihrer Gefolgschaft oder mit Teilen derselben Aufträge im Deutschen Reich ausführen. Diese Form des Einsatzes veranlaßt zahlreiche Ausländer, im Reich zu arbeiten, die das sonst nicht tun würden. **Der Firmeneinsatz ist jedoch nur durch Vermittlung der amtlichen deutschen Vermittlungsstellen im Ausland möglich.** Auftragserteilung, Prüfung des Bedarfs nach Höhe und Dringlichkeit, Prüfung der wohnlichen Unterbringung und der Lohn- und Arbeitsbedingungen werden sinngemäß wie bei sonstigen Vermittlungsaufträgen gehandhabt. Die Form des Firmeneinsatzes eignet sich besonders für Unternehmungen des Baugewerbes. Bei dem Inhalt der Verträge zwischen dem deutschen Unternehmer und dem ausländischen Betrieb ist scharf zu unterscheiden zwischen den Vereinbarungen, die das Verhältnis dieser beiden Vertragspartner zueinander regeln, und dem Vertragsinhalt, der das Verhältnis zwischen dem ausländischen Betrieb und seinen Arbeitern betrifft. Erstere unterliegen der Nachprüfung des Reichskommissars für die Preisbildung. Letztere prüfen die Dienststellen der Reichsarbeitsverwaltung, wobei darauf geachtet wird, daß auch die im Firmeneinsatz tätigen Ausländer keinesfalls bessergestellt sind als vergleichbare deutsche Arbeitskräfte. Die vom ausländischen Unternehmer mitgebrachten Ausländer unterliegen während des Einsatzes im Reich selbstverständlich dem deutschen Tarif- und Sozialversicherungsrecht.

#### **6. Die Anwerbung**

Das Reichsarbeitsministerium unterhält in den ausländischen Staaten, mit denen Vereinbarungen über die Anwerbung von Arbeitskräften getroffen sind, Werbestedden, die mit besonders sachkundigen Fachkräften der deutschen Arbeitseinsatzverwaltung besetzt sind. Sie bedienen sich bei der Anwerbung teilweise der vorhandenen fachlichen Einrichtungen der fremden Staaten. In den besetzten Gebieten wird die Anwerbung von den Reichskommissaren bzw. den Militärbefehlshabern besorgt, denen die Reichsarbeitsverwaltung erfahrene Fachkräfte zur Verfügung gestellt hat.

<sup>1)</sup> RdErl. des Reichsarbeitsministers vom 3. Juni 1941 — Va 5780/2435 — S. B Ia 23.

Der Aufbau der Werbestellen ist je nach den politischen und wirtschaftlichen Verhältnissen recht verschieden. Sie arbeiten jedoch alle nach einheitlichen Gesichtspunkten.

**Leitender Grundsatz ist die Freiwilligkeit der Anwerbung.** Das gilt auch für die besetzten Gebiete, wie entgegen den Behauptungen der Feindpropaganda ausdrücklich festgestellt werden muß. Nur von freiwilligen Arbeitskräften kann erwartet werden, daß sie in den deutschen Betrieben vollwertige Arbeit leisten.

#### Prüfung der fachlichen Eignung

Danach entscheidet die fachliche Eignung der Bewerber, die von besonders ausgewählten Fachkräften überprüft wird. Hierbei werden häufig Vertreter der auftragerteilenden Firmen zur Beratung herangezogen, um Fehlvermittlungen vorzubeugen; doch haben diese keinen Anspruch auf eine solche Beteiligung. Die Feststellung der fachlichen Eignung bereitet meist erhebliche Schwierigkeiten, da in vielen Anwerbebezirken eine geregelte Berufsausbildung oder doch deren Nachweis durch Lehr- und Prüfungszeugnisse oder eine dem deutschen Arbeitsbuch entsprechende Einrichtung fehlen. Auf die mündlichen Angaben der Bewerber ist oft kein Verlaß. Ergibt das Vermittlungsgespräch keine Klarheit, so wird bei Facharbeitern häufig eine Arbeitsprobe veranstaltet, um die Angaben über Fachkenntnisse nachzuprüfen.

#### Prüfung der körperlichen Eignung

Außer der fachlichen muß bereits im Anwerbegebiet auch die **gesundheitliche Eignung** für den Einsatz im Reichsgebiet geprüft werden. Grundsätzlich werden die ärztlichen Untersuchungen von Ärzten — nach Möglichkeit Amtsärzten — des Anwerbelandes nach Richtlinien durchgeführt, die den zwischenstaatlichen Vereinbarungen beigefügt sind. Soweit notwendig und möglich, werden auch, insbesondere bei der Anwerbung von Arbeitskräften für bestimmte Wirtschaftszweige (z. B. Bergbau), zur Unterstützung der ausländischen Ärzte oder zur Beratung der Werbeleitung deutsche Ärzte entsandt. In den besetzten Gebieten werden die ärztlichen Untersuchungen zum Teil von deutschen Ärzten durchgeführt, zum Teil von ihnen überwacht. Stets soll es sich um gründliche Einzeluntersuchungen handeln, deren Ergebnis schriftlich festzulegen ist, doch dürfen die Anforderungen an diese Untersuchungen nicht überspannt werden. So werden im allgemeinen z. B. zeitraubende -bakteriologische oder röntgenologische Untersuchungen nicht möglich sein. Je nach den gesundheitlichen Verhältnissen im Anwerbegebiet werden jedoch alle die ärztlichen Maßnahmen getroffen<sup>1)</sup>, die notwendig sind, um

<sup>1)</sup> S. B Ib 11 ff.

1. die Hereinnahme nur körperlich geeigneter Arbeitskräfte zu sichern und
2. das deutsche Volk vor der Einschleppung ansteckender Krankheiten zu schützen (z. B. Durchführung von Stuhluntersuchungen bei Bergarbeitern gegen Wurmkrankheit, von eingehenden Untersuchungen auf Geschlechtskrankheiten, Entlausung usw.).

Weitere Sicherungsmaßnahmen sind in vielen Fällen allgemein nach Überschreiten der Reichsgrenze oder unmittelbar vor dem Arbeitseinsatz durch Vornahme einer Zweitentlausung, z. B. bei osteuropäischen Arbeitskräften, und einer zweiten ärztlichen Durchmusterung vorgesehen. Mit Rücksicht auf die großen Zahlen ausländischer Arbeitskräfte, die zur Verfügung stehende Zeit, die oft nur behelfsmäßigen Möglichkeiten, mangelnde Verständigung zwischen Arzt und Untersuchten, unzuverlässige Angaben des zu Untersuchenden über bestehende oder überstandene Krankheiten und Leiden usw., ist es aber trotz allem nicht immer möglich, mit Sicherheit z. B. venerisch Erkrankte, Tuberkulose, Schwachsinnige und andere mehr auszuschließen. Auch eine Schwangerschaft kann in den ersten Monaten nicht zuverlässig erkannt werden. Gegenüber überspannten gesundheitlichen Anforderungen muß schließlich noch darauf hingewiesen werden, daß auch in den Anwerbegebieten nicht nur völlig gesunde Arbeitskräfte für die Werbung zur Verfügung stehen.

Die **Ausschließung kriminell Vorbelasteter** wird durch entsprechende Bestimmungen in den zwischenstaatlichen Vereinbarungen angestrebt. In einigen Ländern mit wenig straff durchgeführtem polizeilichen und sonstigen Meldewesen ist deren Durchführung schwer. Da muß oft das Fingerspitzengefühl und die Menschenkenntnis der Werbebeauftragten entscheiden.

#### Der Abschluß des Arbeitsvertrages<sup>1)</sup>

Nun kommt es zum Abschluß des Arbeitsvertrages. Bei **landwirtschaftlichen Kräften** ist von alters her der Abschluß von **Sammelarbeitsverträgen** üblich. Er ist dort auch ausreichend, weil die in Industrie und Gewerbe bestehende berufliche Differenzierung fehlt und außerdem bei Wanderarbeitern das Kolonnensystem vorherrscht, bei dem ein Kolonnen- (Partie-) Führer gewissermaßen als Treuhänder für die ganze Kolonne auftritt und den Arbeitsvertrag in Verwahrung nimmt.

Bei **nichtlandwirtschaftlichen Kräften** wird dem **Einzelarbeitsvertrag**<sup>2)</sup> der Vorzug gegeben, der zwar das Werbeverfahren erheblich durch Mehrarbeit belastet, aber den Vorteil hat, daß jeder einzelne Ausländer schwarz auf weiß die Lohn- und Arbeitsbedingungen erhält. Diese werden ihm vor der Unterschriftsleistung in seiner Muttersprache genau bekanntgegeben

<sup>1)</sup> Vgl. S. A IIa 2.

<sup>2)</sup> Vgl. Vertragsmuster S. B Ia 21.

und erläutert. Vielfach werden Merkblätter ausgegeben, die unter Anpassung an das Verständnis des Ausländers Auskunft über die arbeits-, sozial- und steuerrechtlichen Verhältnisse im Deutschen Reich geben. Der Werbebeauftragte der ausländischen Dienststelle bestätigt durch seine Unterschrift den ordnungsmäßigen Abschluß des Arbeitsvertrages. Danach unterzeichnet der ausländische Arbeiter den Vertrag; in Vollmacht des deutschen Betriebsführers unterzeichnet in der Regel der deutsche Werbebeauftragte.

Man sollte nun meinen, daß damit Beanstandungen und Enttäuschungen seitens der fremdländischen Arbeitskräfte weitgehend ausgeschlossen wären. Vor allem müßten doch Behauptungen wie: „Mir wurden bei der Anwerbung höhere Versprechungen gemacht“ wegfallen. Leider ist das nicht in dem erwarteten Maße der Fall, wohl vor allem deshalb, weil sehr viele Ausländer in dem Drange nach Anwerbung für einen reichsdeutschen Betrieb beim Vertragsabschluß wenig Wert auf die Lohn- und Arbeitsbedingungen legen. Das ändert sich dann beim Einsatz im Reich, wenn ihnen trotz aller vorherigen Aufklärung durch Wort und Schrift erst klar wird, daß sie in Verhältnisse verpflanzt worden sind, die von den heimischen Gewohnheiten mehr oder weniger stark abweichen. Hier liegt die psychologische Erklärung für die vielfachen Anfangsschwierigkeiten bei der Eingewöhnung von Ausländern im reichsdeutschen Betrieb.

Es hat sich bewährt, die Arbeitsverträge in vierfacher Ausfertigung im Durchschreibeverfahren herzustellen. Die Urschrift ist in der Muttersprache des Arbeiters abgefaßt und wird diesem nach Gegenzeichnung durch den deutschen Werbebeauftragten und durch den Werbebeauftragten der ausländischen Dienststelle ausgehändigt. Der Arbeitsvertrag trägt am Kopf zugleich Angaben über den Abreisetag und die Sammelstelle für den Abgang des Transports sowie eine laufende Nummer. Er dient mithin auch als Ausweis für die Fahrt nach Deutschland.

Die zweite und dritte Ausfertigung des Arbeitsvertrages sind in deutscher Sprache abgefaßt; je 1 Stück ist für den deutschen Betriebsführer und für das deutsche Aufnahmearbeitsamt bestimmt und wird vom Transportführer zur Aushändigung am Bestimmungsort übergeben.

Die vierte Ausfertigung des Arbeitsvertrages ist wiederum in der Sprache des Anwerbelandes gehalten und verbleibt bei der ausländischen Dienststelle.

Der Arbeitsvertrag enthält ein Spiegelbild der im Vermittlungsauftrag festgelegten, vom Beauftragten des Reichstreuhanders der Arbeit beim Arbeitsamt überprüften Lohn- und Arbeitsbedingungen. Der Betriebsführer ist daher an die im Arbeitsvertrag festgelegten Lohnsätze usw. unbedingt gebunden. Einwendungen etwa der Art, daß der vorgesehene Platz infolge

der zwischen der Auftragserteilung und dem Eintreffen am Arbeitsort vergangenen Zeit anderweitig besetzt worden ist, und nun eine andere, etwa minder entlohnte Arbeit verrichtet werden müsse, gelten nicht. Vielmehr muß der Betriebsführer damit rechnen, daß die Erledigung seines Auftrages eine gewisse Zeit in Anspruch nimmt. Außerdem hat er sich im Abschnitt VI des Auftrages<sup>1)</sup> unterschriftlich verpflichtet, die auf Grund dieses Auftrages beschafften Arbeitskräfte von dem Tage der Arbeitsbereitschaft an der Arbeitsstelle an zu den oben festgelegten Bedingungen einzustellen.

Der Arbeitsvertrag enthält weiter Namen und Anschrift der Person, an die die Überweisung der Lohnersparnisse in die Heimat des Arbeiters erfolgen soll.

**Arbeitsausrüstung.** In den zwischenstaatlichen Vereinbarungen ist regelmäßig die Verpflichtung der ausländischen Regierung festgelegt, dafür Sorge zu tragen, daß die nach Deutschland entsandten Arbeiter bei der Ausreise mit der nötigen **Arbeitskleidung und festem Schuhwerk** versehen sind. Leider wird diese Verpflichtung von der ausländischen Seite häufig nicht genügend beachtet. Wiederholt klagen deutsche Betriebsführer darüber, daß ausländische Arbeiter in abgerissenem Zustande oder nur mit Sommerkleidung und nur mit leichtem oder zerrissenem Schuhwerk versehen, eintreffen. In der Kriegszeit ist es naturgemäß nicht möglich, diese Ausländer im Reichsgebiet ohne weiteres neu einzukleiden. Die deutschen Werbestellen im Ausland haben daher die Weisung erhalten, nur solche Arbeiter in Marsch zu setzen, die ordnungsmäßig ausgerüstet sind. Einige Werbestellen sind dazu übergegangen, mangelhaft ausgerüstete Arbeiter selbst entsprechend auszurüsten. Der Reichsarbeitsminister hat sich bereit erklärt, im Rahmen einer Gesamtaufwendung von 60 RM. bis zu einem Drittel des hierfür aufgewendeten Betrages auf Mittel des Reichsstocks zu übernehmen. Der Rest wird aus Mitteln des Reichsstocks vorgelegt und dem reichsdeutschen Betriebsführer zur Erstattung aufgegeben, der die Beträge vom Lohn des ausländischen Arbeiters kürzen kann.

Verschiedentlich ist den ausländischen Arbeitern auch die Möglichkeit eröffnet worden, Kleidungsstücke zollfrei nach dem Reich einzuführen<sup>2)</sup>.

Zur Ausrüstung der ausländischen Arbeiter gehört während der Kriegszeit auch **Bettwäsche**. Nach einem Rundbrief des Reichsbeauftragten für Kleidung und verwandte Gebiete vom 8. März 1941<sup>3)</sup> darf für ausländische Arbeiter, insbesondere auch für Arbeiter aus den besetzten Gebieten, Bettwäsche nicht

<sup>1)</sup> Vgl. S. B I a 8.

<sup>2)</sup> Z. B. für niederländische Arbeiter (vgl. RdErl. des Reichsarbeitsministers vom 13. Mai 1941 — Va 5760.20/172 — S. B I b 13).

<sup>3)</sup> RdErl. des Reichsarbeitsministers vom 19. April 1941 — Va 5513/22 — S. B I a 23.

zugeteilt werden. Der Reichsarbeitsminister hat es daher den deutschen Werbestellen im Auslande zur Pflicht gemacht, den ausländischen Arbeitern das Mitbringen von zwei Garnituren Bettwäsche nahezu legen<sup>1)</sup>. Für mitgebrachte Bettwäsche müssen die Betriebsführer den ausländischen Arbeitern eine monatliche Abnutzungsgebühr von 1,50 RM. zahlen, da diesen die unentgeltliche Benutzung eigener Bettwäsche nicht zuzumuten ist. Der aufnehmende Betrieb hat bereits bei der Auftragserteilung zu vermerken, wenn er zur Bereitstellung von Bettwäsche nicht in der Lage ist.

Zwischen dem Abschluß des Arbeitsvertrages und dem Abtransport liegen in der Regel 8 bis 14 Tage, die der Arbeiter für die Beschaffung des Reisepasses oder der Paßersatzpapiere sowie für sonstige Vorbereitungen benötigt.

## 7. Die Reise zum Arbeitsort

### a) Die Reisekosten und sonstigen Kosten:

Nach den geltenden Bestimmungen haben die aufnehmenden Betriebe die entstehenden Vermittlungs- und Anreisekosten zu tragen. Für **landwirtschaftliche** Arbeitskräfte sind diese Kosten in Form einer Pauschale bereits vor der Ausführung des Vermittlungsauftrages einzuzahlen. Für **gewerbliche** Arbeitskräfte werden die Kosten erst nach dem Einsatz der fremdländischen Arbeiter eingezogen. Der Verzicht auf Kosteneinzahlung in Fällen wie Fehlvermittlung, Abkehr bei Krankheit oder aus sonstigen zwingenden Gründen ist besonders geregelt<sup>2)</sup>.

Beim Einzug der Anreisekosten usw. bei der Hereinnahme ausländischer gewerblicher Arbeitskräfte ist zu beachten:

Nach Abschnitt V des Vermittlungsauftrages verpflichtet sich der Unternehmer, die Hinreisekosten einschließlich Zehrgeld dem zuständigen Arbeitsamt sofort nach Eintreffen der Arbeiter zu erstatten<sup>3)</sup>. Der Betriebsführer verpflichtet sich bei Zuweisung ausländischer Arbeitskräfte gemäß den im Arbeitsvertrag festgelegten Bedingungen zur Übernahme folgender Kosten:

1. der Hinreisekosten (einschließlich Zehrgeld) ab Reichsgrenze bis Arbeitsstätte;
2. einer Vermittlungsgebühr für ärztliche Untersuchung beim Grenzübertritt. Verpflegung an der Grenze, Vermittlungsgebühr an ausländische Stellen (Vermittlungskostenpauschale);

<sup>1)</sup> RdErl. des Reichsarbeitsministers vom 25. August 1941 — Va 5513/60 — S. B Ia 24.

<sup>2)</sup> RdErl. des Reichsarbeitsministers vom 15. Januar 1941 — Va 5510/48 — S. B Ia 27.

<sup>3)</sup> RdErl. des Reichsarbeitsministers vom 10. März 1941 — Va 5780/45 — S. B Ia 28.

3. der Gebühren für die Beschäftigungsgenehmigung und Arbeitserlaubnis sowie für die Aufenthaltserlaubnis;
4. der Rückreisekosten bis Reichsgrenze bei ordnungsmäßiger Beendigung des Arbeitsvertrages;
5. der Rückreisekosten bis zum Heimatort bei vorzeitiger Heimkehr, soweit nach Runderlaß des Reichsarbeitsministers vom 22. Oktober 1940 — Va 5510/30<sup>1)</sup> — zur Kostenübernahme verpflichtet. Das Arbeitsamt erstattet auf Antrag die anteiligen Kosten ab deutscher Grenze bis zum Heimatort.

#### b) Transportführung:

Die ausländischen Arbeiter werden in der Regel mit Sonderzügen zum Arbeitsort gebracht. Diese Sonderzüge werden nach Möglichkeit bis zur Zielstation abgefertigt, d. h. die Transportteilnehmer werden an der Abgangsstation mit Fahrtausweisen bis zur Zielstation versehen. Die **Zusammenstellung und Führung der Sonderzüge** liegt ausschließlich in den Händen von Beauftragten der Reichsarbeitsverwaltung. Diese sind insbesondere für die rechtzeitige Vormeldung der Sonderzüge an alle hierfür in Betracht kommenden Stellen, für die Aufstellung von Transportlisten, für die Beistellung von Transportführern und Begleitern<sup>2)</sup>, für die Abzweigung von Teiltransporten und für die Auflösung des Transportes am Zielort verantwortlich.

Während den Beauftragten der Arbeitseinsatzverwaltung die technische Durchführung der Transporte obliegt, hat die Deutsche Arbeitsfront — Amt für Arbeitseinsatz — die **Betreuung der Transportteilnehmer** auf der Fahrt<sup>3)</sup>, die Bereitstellung von warmer Reiseverpflegung und die Beistellung von Sanitätspersonal<sup>4)</sup> übernommen.

Besonderes Augenmerk wird dem von den ausländischen Arbeitern mitgeführten **Reisegepäck** gewidmet. Es ist vorgeschrieben, daß jedes Gepäckstück mit einem Anhänger versehen wird, auf dem Name und Heimatanschrift des Eigentümers, Aufnahmearbeitsamt und -betrieb verzeichnet sind. Bei Verlust von Reisegepäck wird unter gewissen Voraussetzungen Schadenersatz gewährt<sup>5)</sup>.

#### c) Durchgangslager:

Für Angehörige verschiedener Anwerbegebiete, in denen besondere ansteckende Krankheiten verbreitet sind (z. B. Flecktyphus), insbesondere aus

<sup>1)</sup> RArbBl. 1940 Teil I S. 528 ff.

<sup>2)</sup> RdErl. des Reichsarbeitsministers vom 7. November 1941 — Va 5510/94 — S. B Ia 30.

<sup>3)</sup> Vgl. S. A IVa 3.

<sup>4)</sup> Über Erkrankungen während des Transportes siehe RdErl. des Reichsarbeitsministers vom 28. August 1941 — Va 5511/733 — S. B Ia 31.

<sup>5)</sup> RdErl. des Reichsarbeitsministers vom 11. Juni 1941 — Va 5780/2432 — S. B Ia 31.

dem Osten und Südosten, ist ungeachtet der ärztlichen Untersuchung bei der Anwerbung beim Betreten des Reichsgebiets eine erneute ärztliche Durchmusterung und Entlausung vorgeschrieben<sup>1)</sup>). Hierzu werden die fremdländischen Arbeitskräfte beim Eintreffen an der Reichsgrenze oder am Zielort in der Regel in ein von der Reichsarbeitsverwaltung errichtetes **Durchgangslager** überführt.

In den Durchgangslagern am Zielort werden die Transporte aufgelöst und von den Betriebsführern übernommen oder in Teiltransporten weitergeleitet.

Die Verpflegung in den Durchgangslagern übernimmt in der Regel die DAF. Durchgangslager bestehen gegenwärtig in Metz, Aachen, Kaldenkirchen, Flensburg, Marburg a. d. Drau, Hamburg, Berlin, Leipzig und München; weitere sind im Bau oder geplant.

## 8. Der Einsatz im Betrieb

**Aufnahme im Betrieb.** Da der erste Eindruck meist entscheidend ist, muß der Betriebsführer die **Aufnahme der Ausländer im Betrieb und in den Wohnlagern** bis ins kleinste vorbereiten. Er muß alles tun, um den Ausländern die Eingewöhnung in die von seinen heimatlichen Gewohnheiten stark abweichenden Verhältnisse zu erleichtern. Nach der in der Regel mehrtägigen, anstrengenden Reise ist den Arbeitern zunächst eine angemessene Ruhe zu gewähren. Bei der Arbeit ist auch Facharbeitern eine Anlaufzeit zuzubilligen, da sie sich mit den neuen Arbeitsmethoden, dem veränderten Arbeitsrhythmus, der neuartigen Kost und dem von der Heimat mitunter stark abweichenden Klima erst vertraut machen müssen. Ein derartiges Eingehen auf die Eigenart des fremdländischen Arbeiters wird sein Vertrauen zum deutschen Betriebsführer wecken oder stärken sowie die Arbeitsfreudigkeit und die Arbeitsleistung heben.

**Einsatz nach beruflichen Kenntnissen.** Die planvolle Lenkung der Arbeitskraft erfordert es, daß die fremdländischen Arbeiter **entsprechend ihren beruflichen Kenntnissen verwendet werden**. Es ist nicht tragbar, daß Facharbeiter auch nur vorübergehend mit Arbeiten beschäftigt werden, die ungelernete Arbeiter verrichten könnten. Die Betriebsführer sind verpflichtet, solche berufsfremd beschäftigten Facharbeiter unverzüglich dem Arbeitsamt zu melden, damit sie nach ihrer fachlichen Ausbildung in einem anderen Betrieb angesetzt werden können. Dabei dürfen die Arbeitsbedingungen im neuen Betrieb nicht ungünstiger sein, als im ursprünglichen Arbeitsvertrage vorgesehen<sup>2)</sup>).

<sup>1)</sup> Vgl. z. B. S. B Ib 15 ff.

<sup>2)</sup> RdErl. des Reichsarbeitsministers vom 19. Juli 1941 — Va 5780/3305 — S. B Ia 33.

Bei notwendig werdender **Umvermittlung** müssen die fremdländischen Arbeitskräfte, soweit mit ihnen bei der Anwerbung ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde, für die neue Arbeitsstelle ebenfalls einen Arbeitsvertrag nach dem in der zwischenstaatlichen Vereinbarung festgelegten Muster erhalten. Das gilt für bulgarische, italienische, kroatische, slowakische, spanische und ungarische Arbeitskräfte<sup>1)</sup>.

**Keine Abwanderung von Landarbeitern in die Industrie.** Bestrebungen fremdländischer Arbeiter, nach mehr oder minder langer landwirtschaftlicher Beschäftigung in nichtlandwirtschaftliche Tätigkeit überzugehen, muß im Interesse der Behauptung der Ernährungsfreiheit des Reiches mit Nachdruck entgegengetreten werden<sup>2)</sup>. Von den Betriebsführern in Industrie und Gewerbe wird verlangt, daß sie verantwortungsbewußt handeln und die Einstellung von ausländischen Landarbeitern von vornherein ablehnen, sofern das Landesarbeitsamt dem Übertritt in eine nichtlandwirtschaftliche Arbeitsstelle nicht in begründeten Ausnahmefällen zugestimmt hat. Die Landesarbeitsämter dürfen dem Übertritt ausländischer Landarbeiter in die Industrie nur zustimmen, wenn die Arbeiter körperlich nicht mehr in der Lage sind, landwirtschaftliche Arbeiten zu verrichten<sup>3)</sup>. Den Arbeitsämtern ist es untersagt, ausländischen Landarbeitern Bescheinigungen auszustellen, die eine Genehmigung zum Übertritt in nichtlandwirtschaftliche Tätigkeit im Anschluß an die Erfüllung ihres Arbeitsvertrages enthalten.

## 9. Rückkehr in die Heimat

Die Beschäftigung von mehr als 2 Millionen fremdländischen Arbeitskräften im Reich hat zwangsläufig zu einem starken Verkehr nach den Heimatländern geführt. Anfänglich trafen an den Grenzübergangsstellen zahlreiche fremdländische Arbeitskräfte ein, die sich nicht darüber ausweisen konnten, ob sie ihren Arbeitsplatz im Reich ordnungsmäßig oder eigenmächtig verlassen hatten. Dieser Übelstand machte eine Regelung notwendig.

Der Reichsarbeitsminister ordnete folgendes an<sup>4)</sup>: Die Betriebsführer stellen den ausländischen landwirtschaftlichen und gewerblichen Arbeitskräften aller Nationalitäten Bescheinigungen aus, daß sie aus einem berechtigten Grunde vorübergehend oder dauernd in ihre Heimat zurückkehren wollen. Bei vorübergehender Rückkehr (Familienheimfahrt,

<sup>1)</sup> RdErl. des Reichsarbeitsministers vom 8. Oktober 1941 — Va 5780/6/641 — S. B Ia 33.

<sup>2)</sup> RdErl. des Reichsarbeitsministers vom 6. März 1941 — Va 5770/93 — S. B Ia 34.

<sup>3)</sup> RdErl. des Reichsarbeitsministers vom 18. Dezember 1941 — Va 5760/1056 — S. B Ia 35.

<sup>4)</sup> RdErl. des Reichsarbeitsministers vom 4. März 1941 — Va 5760/103 — und vom 30. November 1941 — Va 5780/5169 — S. B Ia 37—43.

Heimaturlaub auf Grund des Arbeitsvertrages oder aus besonderem Anlaß, wie Krankheit, Todesfall in der Familie<sup>1)</sup>, wird ein **Urlaubsschein**<sup>2)</sup> ausgestellt. Bei endgültiger Rückkehr (Ablauf des Arbeitsverhältnisses, Beendigung der Arbeit, dauernde Erkrankung, Ungeeignetheit, Einberufung zum Wehrdienst) erhält der ausländische Arbeiter einen **Rückkehrschein**<sup>3)</sup>. Beide Bescheinigungen sind nur gültig, wenn sie eine Bestätigung des Arbeitsamtes enthalten, daß dieses der vorübergehenden oder endgültigen Rückkehr zustimmt. Deshalb dürfen Urlaubs- oder Rückkehrscheine den ausländischen Gefolgschaftsmitgliedern erst nach Beglaubigung durch das Arbeitsamt ausgehändigt werden.

Vor Bestätigung des Rückkehrscheins prüft das Arbeitsamt den Sachverhalt. Wird Krankheit oder körperliche Ungeeignetheit als Rückkehrgrund angegeben, so wird ein amtsärztliches Gutachten beigezogen. Bescheinigt der Betriebsführer Ungeeignetheit, z. B. aus fachlichen Gründen, so wird die Möglichkeit des Einsatzes an anderer Stelle geprüft und gegebenenfalls verwirklicht. Auch werden Ausländer, die ihren Arbeitsvertrag erfüllt haben und heimkehren wollen, auf andere Beschäftigungsmöglichkeiten aufmerksam gemacht. Es ist Pflicht der Betriebsführer, das Arbeitsamt rechtzeitig von der beabsichtigten Entlassung von fremdländischen Arbeitskräften zu unterrichten, um deren etwaige anderweitige Unterbringung sicherzustellen<sup>4)</sup>.

**Auffanglager an der Grenze.** Um die Erfassung der ohne die vorgeschriebenen arbeitsamtlichen (Rückkehr- oder Urlaubsschein) und polizeilichen (Sichtvermerk) Bescheinigungen an der Reichsgrenze eintreffenden fremdländischen Arbeitskräfte zu ermöglichen oder zu erleichtern, hat die Reichsarbeitsverwaltung im Zusammenwirken mit den Organen der Staatspolizei an verschiedenen, besonders stark von den Ausländern benutzten Grenzübergängen **Auffanglager** errichtet. Solche Auffanglager bestehen in Aachen und Innsbruck; weitere sind im Bau oder geplant.

In diese Lager werden heimreisende ausländische Arbeitskräfte eingewiesen, die die vorgeschriebenen Grenzübertrittspapiere nicht oder nicht vollständig besitzen, bis geklärt ist, ob sie den Arbeitsplatz ordnungsmäßig verlassen haben oder nicht. Diese Maßnahme wurde im Einvernehmen mit den ausländischen Regierungen getroffen. Ergibt sich, daß der Ausländer den Arbeitsplatz unberechtigt verlassen hat, so wird er dem bisherigen Betriebsführer wieder zugeführt, sofern dieser das wünscht. Verzichtet der Betriebsführer auf Rückführung, so erfolgt anderweitiger Einsatz oder Abschiebung in das Ausland. In schwerwiegenden Fällen

<sup>1)</sup> Vgl. S. A IIa 10.

<sup>2)</sup> Vgl. S. B Ia 42.

<sup>3)</sup> Vgl. S. B Ia 42.

<sup>4)</sup> Wegen des Verhaltens bei Vertragsbruch vgl. S. A IIa 17; wegen des Sichtvermerkszwanges bei Grenzübertritt vgl. S. A IXa 2.

kommt eine 21tägige Festhaltung in einem Arbeitserziehungslager in Betracht.

### Reisekosten bei Rückbeförderung in die Heimat<sup>1)</sup>

#### a) Bei ordnungsmäßiger Beendigung des Arbeitsvertrages

Bei ordnungsmäßiger Beendigung des Arbeitsvertrages trägt der Betriebsführer die Rückreisekosten bis zur Reichsgrenze. Die Kosten der Weiterfahrt bis zum Heimatort muß der Arbeiter selbst tragen. Hat das Heimatland mit dem deutschen Reichsgebiet keine gemeinsamen Grenzen, so händigt der Betriebsführer dem Heimkehrer eine Fahrkarte bis zur Grenze des Heimatlandes aus, läßt sich jedoch die Fahrtkosten von der Reichsgrenze bis zur Grenze des Heimatlandes (z. B. bei Spaniern die Kosten der Fahrt durch Frankreich) vom Arbeitsamt erstatten.

Urlaubern und Familienheimfahrern übergibt der Betriebsführer eine Arbeiterrückfahrkarte bis zur nächstmöglichen Eisenbahnstation des Heimatortes. Wegen der Beschaffung wendet er sich zweckmäßig an das Mitteleuropäische Reisebüro oder (bei Benutzung von Sonderzügen) an die DAF. Soweit der Betriebsführer zur Übernahme der hierdurch entstehenden Kosten nicht tariflich verpflichtet ist, kann er sie sich vom Urlauber erstatten lassen.

#### b) Bei vorzeitiger Heimkehr

Bei vorzeitiger Heimkehr ist der Betriebsführer zur Übernahme der Reisekosten bis zur Reichsgrenze verpflichtet, jedoch nur dann, wenn der Arbeiter mindestens sechs Wochen lang im Betrieb voll gearbeitet hat. Ist je nach Lage des Falles dem Arbeiter die Übernahme der Reisekosten von der Reichsgrenze bis zum Heimatort nicht zuzumuten, so legt sie der Betriebsführer vor und läßt sie sich vom Arbeitsamt erstatten. Auf jeden Fall hat der Betriebsführer bei vorzeitiger Rückkehr dem Arbeiter eine Fahrkarte bis zum Heimatort auszuhändigen. Das Arbeitsamt erstattet ihm auf Antrag den Teil der Reisekosten, zu deren Tragung er nicht verpflichtet ist.

**Mittellose Rückkehrer.** Treffen an der Reichsgrenze ausländische Rückkehrer ein, die keine Fahrkarte oder kein Bargeld für die Weiterfahrt bis zur Heimatstation besitzen, so sind die Grenzärbeitsämter ermächtigt, in Ausnahmefällen einen Fahrpreisgutschein für die Weiterfahrt bis zum Heimatort auszuhändigen<sup>2)</sup>.

In allen Fällen ist die Aushändigung von Bargeld zu vermeiden, um die anderweitige Verwendung des Geldes zu unterbinden.

<sup>1)</sup> RdErl. des Reichsarbeitsministers vom 19. August 1941 — Va 5510/47 — S. B Ia 43.

<sup>2)</sup> RdErl. des Reichsarbeitsministers vom 3. Juli 1941 — Va 5511/390 — S. B Ia 44.